Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

34 300 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2016

Nr. 70

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 december 2015

Inleiding

In de Reservistennota van 24 oktober 2014 (Kamerstuk 34 000 X, nr. 34) heb ik de overwegingen beschreven om tot intensivering van het reservistenbeleid te komen. In die nota is aangekondigd dat de defensieonderdelen in het kader van die intensivering vanaf 2015 pilots zullen uitvoeren om meer of andersoortige inzet van reservisten concreet vorm te geven. Bij de zeven defensieonderdelen zijn of worden in totaal 35 pilots uitgevoerd. Deze pilots zijn beschreven in de Reservistennota 2014. Nog niet alle pilots zijn voltooid. Niettemin is al een aantal bevindingen te melden. In deze brief informeer ik u over de eerste bevindingen. Daarmee doe ik de toezegging gestand die ik heb gedaan tijdens het wetgevingsoverleg personeel op 3 november 2014 (Kamerstuk 34 000 X, nr. 42). Tijdens het algemeen overleg over personeel op 1 juli 2015, heb ik voorts toegezegd de optie van een reservistengeneraal te koppelen aan de resultaten van de pilots en u daarover te informeren (Kamerstuk 34 000 X, nr. 108). Hierbij voldoe ik ook aan die toezegging.

Eerste bevindingen pilots

Werven en opleiden

Het werven, opleiden en screenen[1] van grote aantallen reservisten in relatief korte tijd kost meer tijd dan verwacht. Dit geldt vooral voor specialisten. Grote wervingscampagnes zijn momenteel niet gericht op reservisten. Civiele partners en leveranciers van Defensie worden niet structureel gewezen op de mogelijkheid voor werknemers om reservist te worden. Tevens is gebleken dat selectie- en opleidingscapaciteit slechts

[1] In verband met de benodigde Verklaring van Geen Bezwaar (VGB)

kst-34300-X-70
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

beperkt en onvoldoende gedifferentieerd beschikbaar is. De start van een aantal pilots heeft dan ook meer tijd in beslag genomen dan was voorzien.

De extra benodigde tijd en de capaciteitsproblemen kunnen worden beperkt, zo is gebleken, door extra reservisten te werven onder vertrekkende militairen (vooral militairen die aan het einde van FPS fase 2 uitstromen). Vertrekkende beroepsmilitairen hebben reeds de benodigde militaire opleidingen gevolgd en beschikken al over militaire geoefendheid. Bijkomend voordeel van het binden van uitstromende beroepsmilitairen is, dat hun kennis en deskundigheid voor Defensie behouden blijven en dat zij hun extern verworven kennis en ervaring meenemen naar Defensie. De vertrekkende beroepsmilitair staat veelal positief tegenover het als reservist betrokken blijven bij de voormalige eigen eenheid en ziet het als meerwaarde voor zijn/haar CV. Dit sluit ook aan bij een van de doelstellingen genoemd in de «Agenda van de toekomst voor het personeelsbeleid», te weten het verhogen van de *employability* van medewerkers. Het pas na een aantal maanden of jaren weer laten instromen van oud-beroepsmilitairen als reservist, is tijdrovend wegens de vereiste screening.

De opleidingscapaciteit blijkt te kunnen worden vergroot door het inzetten van reservisten als docent of instructeur. Daarnaast is samenwerking gezocht met opleidingsinstellingen om onder meer via stages studenten enthousiast te maken voor toetreding als reservist (dan wel als beroepsmilitair of burgermedewerker).

Interne acceptatie

Door de vele pilots is de aandacht voor en acceptatie van reservisten merkbaar toegenomen. Dit was een van de overwegingen om pilots te houden. De achterliggende gedachte was om de defensieonderdelen meer ervaring te laten opdoen met (verhoogde en/of andersoortige) inzet van reservisten, zodat het potentieel en het complementaire vermogen van reservisten meer gezien en onderkend zouden worden. De defensieonderdelen hebben ervoor gekozen vooral pilots uit te voeren in ondersteunende functies of processen. In 2016 zal als vervolg hierop meer worden geëxperimenteerd bij operationele eenheden om de operationele toegevoegde waarde van reservisten breder in de organisatie te kunnen ervaren en onderkennen. Dit zal de acceptatie van reservisten ook op dit vlak verder vergroten. Een mooi voorbeeld is de aanstelling van drie reservisten, die oorspronkelijk waren opgeleid als piloot voor de Chinook en AH-64 Apache helikopters, en die zullen worden ingezet bij trainingen met behulp van een vliegsimulator.

Financiering

Reservisten worden alleen betaald als zij in werkelijke dienst zijn. Daarbij behoren ook kosten voor het opleiden en oefenen van reservisten en het voorzien in de juiste uitrustingstukken. Kosten zijn eveneens gemoeid met het compenseren van werkgevers (*employer support*) bij een inzet van drie maanden of langer. Zoals vermeld in mijn brief van 9 november jl. (Kamerstuk 34 300 X, nr. 42) maakt het reservistenbudget deel uit van het personeelsbudget (met uitzondering van de kosten gemoeid met uitrusting en *employer support*). Daardoor kan overschrijding van het reservistenbudget leiden tot verdringing binnen de begroting van het betrokken defensieonderdeel.

Voor de uitvoering van de pilots in 2015 zijn extra financiële middelen aan de defensieonderdelen toegekend. Voldoende financiële ruimte voor de groei van het reservistenbestand en de toenemende en langere inzet van

die reservisten, is onontbeerlijk gebleken om (onderdeels)commandanten te laten kiezen voor inzet van reservisten. De extra financiën voorkomen dat de inzet van reservisten tot verdringingseffecten in de begroting of het personeelsbestand leidt. Vanuit de middelen voor de versterking van de basisgereedheid is daarom in 2016 ruim € 4 miljoen oplopend tot ruim € 20 miljoen in 2020, aan het reservistenbudget toegevoegd.

Integratie reservist

Pilots hebben aangetoond dat het mogelijk is reservisten volledig te integreren in de organisatie. Als voorbeeld dient de inzet van reservisten bij de eenheid voor walondersteuning en -bewaking bij het Commando Zeestrijdkrachten (CZSK). Deze eenheid heeft als taak een schip na terugkeer van zee (missie of oefening) te bewaken en te onderhouden. De reservisten zijn hierbij niet langer verdeeld in Reservisten Militaire Taken en Reservisten Specifieke Deskundigheid. Ook zijn zij niet ingedeeld in een aparte eenheid met een specifieke reservistentaak zoals de Natresbataljons bij het Commando Landstrijdkrachten (CLAS). Dit soort pilots heeft de meerwaarde aangetoond van reservisten als integraal onderdeel van de eenheid. De eenheid heeft daarmee een vaste en flexibele component gekregen. Door deze wijze van inzet is het tevens mogelijk gebleken om de druk op operationele eenheden te verlichten, waardoor zij zich meer op operationele kerntaken kunnen richten. Dit blijkt ook uit de pilot bij het Commando Luchtstrijdkrachten (CLSK) op vliegbasis Eindhoven. Daar zorgt de inzet van reservisten voor ruimere openingstijden van de vliegbasis. Dit komt de gereedstelling en ondersteuning van missies ten goede.

Op vliegbasis Eindhoven zijn reservisten geworven onder vertrekkende beroepsmilitairen. Door hen als reservist te koppelen aan de eenheid waartoe zij behoorden, blijkt hun betrokkenheid groot wat tevens het draagvlak bij beroepsmilitairen voor reservisteninzet versterkt.

Selectie en registratie

Om snel en gericht beschikbare en geschikte reservisten te kunnen zoeken en selecteren voor specifieke inzet (*matchen*), zijn IT-hulpmiddelen van belang. Bij intensivering van de reservisteninzet zal dit belang alleen maar groter worden. In een pilot is daarom een *web based matching tool* (www.ikbenreservist.nl) in gebruik genomen en beproefd voor onder andere het werven, selecteren en (her)plaatsen van reservisten. De resultaten van deze pilot zullen in 2016 tot defensiebrede vervolgstappen leiden. Zo zal de bedrijfsvoering worden afgestemd op het werven, selecteren en registreren van de opkomst van reservisten in werkelijke dienst. Daarbij zal de mogelijkheid worden bekeken om een geautomatiseerde koppeling met de salarisadministratie te maken, waardoor de huidige handmatige arbeidsintensieve verwerking van appellijsten kan komen te vervallen.

Ook wordt bekeken hoe binnen de kaders van de privacywetgeving beter inzicht kan worden verkregen in wie de werkgever van de reservist is. Een verandering van civiele werkgever wordt bijvoorbeeld niet altijd doorgegeven. Dit is ook niet verplicht. Inzicht hierin kan een meer gerichte inzet op *employer support* en dus steun van de werkgever voor (frequente of langdurige) inzet mogelijk maken.

Cyber

Om te kunnen voorzien in cybercapaciteit en -kennis, is een poule van cyberreservisten gecreëerd. De verantwoordelijkheid voor de inzet van

cyberreservisten ligt bij het Defensie Cyber Commando bij het CLAS. Bij oefeningen zijn al diverse cyberreservisten ingezet. Deze specialisten komen uit allerlei sectoren (zoals overheid, banken, telecom, energie en consultancy). Zij kunnen afhankelijk van hun kennis voor diverse taken bij het CLAS, maar ook elders bij Defensie worden ingezet. Tevens kunnen cyberreservisten worden ingezet bij de ondersteuning van civiele autoriteiten.

Integriteit

Sommige vormen van reservisteninzet kunnen tot integriteitvraagstukken leiden. Een voorbeeld is de inzet van een reservist die ook ZZP'er of werknemer/bestuurder is bij een bedrijf en er in die hoedanigheid mogelijk bedrijfsbelangen in het geding zijn. Wegens het verbod op de «draaideurconstructie» die binnen de gehele overheid geldt om (de schijn van) belangenverstrengeling te voorkomen, mag die reservist zich twee jaar na vertrek bij Defensie niet laten inhuren door Defensie, of betrokken zijn bij het verwerven van een opdracht van Defensie. Deze regeling kan als knelpunt worden ervaren door (aspirant)reservisten. De integriteitrisico's en -kwetsbaarheden moeten nog verder inzichtelijk worden gemaakt om hiervoor tot oplossingen te kunnen komen.

Inzicht leidinggevenden

De pilots hebben aangetoond dat er behoefte bestaat bij leidinggevenden en hun P&O-adviseurs, zowel intern als extern Defensie, aan een overzicht van richtlijnen, rechten en plichten bij het aanstellen en aansturen van reservisten. Defensie en het Rijk als overheidswerkgever, hebben in 2015 gewerkt aan een zogenoemde handreiking voor leidinggevenden en P&O-adviseurs die werkzaam zijn bij de overheid. Deze handreiking wordt binnenkort aangeboden aan de Minister van Wonen en Rijksdienst, als werkgever voor het Rijk. Bekeken wordt of deze handreiking de basis kan vormen voor een soortgelijk document voor overige werkgevers om zo de samenwerking en *employer support* verder vorm te geven.

Uitwisseling tussen defensieonderdelen

Uit de pilots is gebleken dat de procedures voor het inzetten van reservisten buiten de operationele commando's niet voldoende zijn geregeld. Alleen de vier operationele commando's hebben reservisten in het personeelsbestand. Dat betekent dat als een reservist wordt ingezet bij de Defensie Materieel Organisatie (DMO), het Commando Dienstencentra (CDC) en de Bestuursstaf (BS) deze bij één van de vier operationele commando's vandaan moet komen. Onderzocht wordt of bij de DMO, het CDC en de BS de administratieve inrichting kan worden verbeterd zodat het ook voor deze onderdelen makkelijker wordt reservisten in te zetten. Daarmee zouden tevens de loopbaanmogelijkheden voor reservisten bij Defensie kunnen worden vergroot.

Uitwisseling personeel met de markt

Uitwisseling van personeel met marktpartijen blijkt niet zonder meer mogelijk. Onderzocht is in hoeverre het mogelijk is de transport- en dienstencapaciteit flexibeler te maken door de uitwisseling van personeel met marktpartijen. Een voormalig defensiechauffeur is bijvoorbeeld niet direct inzetbaar als chauffeur in de civiele sector, omdat de betrokken bedrijven bijscholing en inwerken als eis stellen. Ook wensen bedrijven sluitende afspraken met Defensie in geval van ziekteverzuim. Tevens wensen zij bij de inzet van een reservist een hogere vergoeding dan de huidige € 55 per dag om de inhuurkosten van een vervanger te kunnen

dekken. Naast deze uitdagingen op het gebied van *employer support* blijken er juridische en integriteitobstakels te bestaan. Zo vormen aanbestedingsregels een obstakel voor bedrijven waarvan werknemers als reservist worden ingezet. Die inzet kan (de schijn van) belangenverstrengeling of informatievoorsprong opleveren, waardoor niet mag worden meegedongen naar opdrachten van Defensie. Ook deze problematiek wordt nader onderzocht.

Uitwisseling capaciteit

Verder is onderzocht of bij de krijgsmacht aanwezige opslagcapaciteit (zoals een tijdelijk leegstaande loods of magazijn) kan worden geruild tegen de inzet van medewerkers van de marktpartij als reservist. Ook zou uitstromend defensiepersoneel op deze manier aan een baan bij die civiele werkgever kunnen komen terwijl zij als reservist verbonden blijven aan Defensie. Ook hier lijken juridische en integriteitobstakels te bestaan, die nog verder moeten worden onderzocht.

Reservistengeneraal

Hoewel sommige landen een reservistengeneraal hebben aangesteld, zie ik op dit moment geen aanleiding daartoe over te gaan.

Defensie heeft reeds twee generaals met een specifieke verantwoordelijkheid voor reservisten. Bij de Defensiestaf is de directeur Directie Aansturen Operationele Gereedheid (DAOG) verantwoordelijk voor de inzet van reservisten en de coördinatie van de beleidsuitvoering. Hij biedt tevens ondersteuning bij de doorontwikkeling van het reservistenbeleid. Deze generaal-majoor valt direct onder de Commandant der Strijdkrachten. Het Bureau Reservisten en Samenleving (BRES), eind 2013 opgericht om een modern en flexibel reservistenbeleid te helpen vormgeven, maakt deel uit van zijn directie en is daarmee hoog gepositioneerd. Daarnaast is de Inspecteur der Krijgsmacht (IGK) sinds juli 2014 Inspecteur der Reservisten en daarmee belangenbehartiger van individuele reservisten, of deze nu in werkelijke dienst zijn of niet. Tevens kijkt hij vanuit die inspecteurspositie kritisch naar de uitvoering van het reservistenbeleid op de werkvloer. De plaatsvervangend commandanten van de operationele commando's, in de rang van generaal-majoor of schout-bij-nacht, zijn belast met de uitvoering van het reservistenbeleid. Ook de pilots hebben vooralsnog geen aanleiding gegeven om een afzonderlijke reservistengeneraal aan te stellen. De huidige organisatie doet daarmee ook recht aan het uitgangspunt dat reservisten volwaardige militairen zijn en deel uitmaken van het defensiepersoneel.

Vooruitblik

De pilots hebben waardevolle inzichten opgeleverd in de werkbaarheid van verschillende wijzen van inzet, mede doordat zij in de praktijk soms anders uitpakten dan op papier was bedacht. De pilots die nog niet zijn voltooid, onder meer omdat extra tijd nodig bleek voor de werving van reservisten met een specifieke deskundigheid, zullen in 2016 worden voortgezet. Daarnaast zal een aantal nieuwe pilots worden gestart. Zo zullen reservisten meer worden ingezet voor gevechtsfuncties bij operationele eenheden, zoals een schip, squadron of bataljon. Op deze wijze komt ook daar extra (zowel kwalitatieve als kwantitatieve) capaciteit beschikbaar op momenten dat daar behoefte aan is.
In de vorm van een pilot zal tevens worden onderzocht op welke wijze reservisten, die formeel deel uitmaken van het personeelsbestand, in interne rondes kunnen worden meegenomen bij moeilijk te vullen vacatures. Dit levert mogelijk een bijdrage aan een open en flexibeler

personeelssysteem. De nieuwe pilots worden momenteel op verschillende niveaus besproken en verder uitgewerkt.

Er zullen nog belangrijke keuzes in beleid en bedrijfsvoering moeten worden gemaakt om tot de beoogde intensivering van de inzet van reservisten te komen. In de loop van 2016 zal ik u met een nieuwe reservistennota nader informeren over de verdere doorontwikkeling van het reservistenbeleid. Deze nota zal mede berusten op de bevindingen uit de pilots.

De Minister van Defensie,
J.A. Hennis-Plasschaert